



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ostravě rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu Mgr. Tomáše Zubka a soudců JUDr. Otakara Pochmona a JUDr. Ivy Hrdinové v právní věci žalobce **Miroslava Š.**, narozeného xxx, bytem v xxx, zastoupeného JUDr. Vladimírem Ježkem, advokátem se sídlem v Ostravě, Dvořákova 937/26, proti žalovanému **městu Orlová**, se sídlem v Orlové–Lutyni, Osvobození 796, IČ 00297577, za účasti vedlejšího účastníka na straně žalovaného České pojišťovny a.s., se sídlem v Praze 1, Spálená 75/16, IČ 45272956, **o náhradu škody**, o odvolání žalobce proti rozsudku Okresního soudu v Karviné č.j. 25 C 35/2017-61 ze dne 13.4.2017,

t a k t o :

I. Rozsudek soudu prvního stupně se v odstavcích III., IV. a V. výroku **potvrzuje.**

II. Žádný z účastníků ani vedlejší účastník nemají právo na náhradu nákladů odvolacího řízení.

O d ů v o d n ě n í :

Žalobce se žalobou domáhal, aby „žalovaný byl povinen plnit žalobci tak, jak bylo rozhodnuto ve věci rozsudkem Okresního soudu v Karviné sp. zn. 18 C 1/2010“. Dále požadoval, aby mu žalovaný zaplatil částku 45.700 Kč, resp. následně požadoval doplatek náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti za období od 1.9.2013 do 30.12.2013, tj. za 4 měsíce po 500 Kč, za rok 2014 měsíčně 500 Kč, za rok 2015 měsíčně 1.200 Kč a za rok 2016 měsíčně 1.900 Kč, tzn. celkem požadoval doplatit částku 45.200 Kč. Před zahájením jednání ústně do protokolu vzal žalobce žalobu zčásti zpět, a to o zaplacení částky 500 Kč a současně, aby „žalovaný byl povinen plnit žalobci tak, jak bylo rozhodnuto ve věci rozsudkem Okresního soudu v Karviné sp. zn. 18 C 1/2010“.

Okresní soud napadeným rozsudkem „řízení ve věci, aby žalovaný byl povinen plnit žalobci tak, jak bylo rozhodnuto ve věci rozsudkem Okresního soudu v Karviné sp. zn. 18 C 1/2010“ zastavil (výrok I.), dále zastavil řízení o zaplacení částky 500 Kč (výrok II.), žalobu o zaplacení částky 45.200 Kč zamítl (výrok III.), rozhodl, že žalobce a žalovaný nemají navzájem právo na náhradu nákladů řízení (výrok IV.), a žalobce zavázal zaplatit vedlejšímu účastníkovi na náhradě nákladů řízení 5.828 Kč (výrok V.).

Předmětem sporu mezi účastníky byla otázka, zda se za výdělek po pracovním úrazu ve smyslu § 371 odst. 3 věty první zákoníku práce, ve znění účinném do 30.9.2015, resp. § 271b odst. 3 věty první zákoníku práce, ve znění účinném od 1.10.2015, považuje výdělek ve výši minimální mzdy platné ke dni zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, nebo výdělek ve výši „aktuální“ minimální mzdy. Okresní soud poukázal na rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1647/2015, z něhož vyplývá, že důvod, proč je při určení náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti uvažováno s výdělkem ve výši minimální mzdy jako s výdělkem po pracovním úrazu, spočívá jen (a právě) v tom, že zaměstnanec, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, nedosahuje žádný výdělek (a to nikoliv z důvodu následků pracovního úrazu, ale v důsledku nedostatku vhodných pracovních příležitostí), a že žádný zaměstnanec, který by byl - kdyby to umožňoval stav trhu práce - zaměstnán v pracovním poměru nebo v právním vztahu založeném některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, nemůže dosahovat nižší mzdu, plat nebo odměnu z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, než kolik činí minimální mzda. Zmiňovaná právní úprava tak vytváří fikci výše výdělku poškozeného zaměstnance po pracovním úrazu v případě, že zaměstnanec je v době vzniku práva na náhradu za ztrátu na výdělku veden v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 29/2013 se za výdělek po pracovním úrazu považuje ve smyslu ustanovení § 371 odst. 3 věty první zákoníku práce, ve znění účinném do 30.9.2015, výdělek ve výši minimální mzdy určený podle sazby, kterou se řídí minimální mzda poškozeného zaměstnance podle ustanovení § 111 odst. 2 zákoníku práce a podle ustanovení § 2 a 4 nařízení vlády č. 567/2006 Sb. V případě žalobce je třeba vycházet ze základní sazby minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin, která činila od 1.1.2007 8.000 Kč měsíčně, od 1.1.2013 8.500 Kč měsíčně, od 1.1.2015 9.200 Kč měsíčně a od 1.1.2016

9.900 Kč měsíčně. Podle názoru okresního soudu „žalovaný správně krátil rentu o výši minimální mzdy stanovenou příslušným nařízením vlády. Nelze akceptovat názor žalobce, že výše minimální mzdy by měla být zafixována ve výši stanovené v době přiznání renty po celou dobu vyplácení renty a že takový postup ho znevýhodňuje, když dochází k růstu minimální mzdy“. Okresní soud připustil, že minimální mzda se dosud postupně navyšuje, ovšem není vyloučeno, že „výše minimální mzdy by mohla být upravena i směrem dolů“. Je nutno přihlídnout rovněž k tomu, že se pravidelně valorizuje průměrný výdělek rozhodný pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, proti čemuž „žalobce ničeho nenamítá“. Okresní soud proto žalobu jako nedůvodnou zamítl, aniž se z důvodu nadbytečnosti zabýval námitkou promlčení.

Proti rozsudku okresního soudu, a to proti zamítavému výroku III., podal odvolání žalobce, který namítal, že napadené rozhodnutí spočívá na nesprávném právním posouzení věci. Podle názoru žalobce, který je shodný se stanoviskem Ministerstva práce a sociálních věcí, pojišťovny Kooperativa a veřejného ochránce práv, je nutno za výdělek po pracovním úrazu považovat výdělek ve výši minimální mzdy platné ke dni zařazení poškozeného zaměstnance do evidence uchazečů o zaměstnání. Pro určení výše náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti (dále také jen „renty“) je totiž rozhodný stav v době vzniku nároku, tj. včetně výše minimální mzdy. Je nespravedlivé, aby postupem času docházelo ke snižování renty pouze na základě zvyšování „zákonné výše minimální mzdy“. Změna právní normy není takovou změnou poměrů na straně poškozeného, která by odůvodňovala změnu výše renty. Smysl institutu minimální mzdy spočívá ve „stanovení spodní hranice pro cenu práce, přičemž její zvyšování má zabezpečit kompenzaci inflace a postupné zvyšování životního standardu nízkopříjmových kategorií zaměstnanců“. Účelem postupného zvyšování minimální mzdy není „postupné snižování renty“, která má dorovnávat ztrátu na výdělku „do úrovně dříve dosahované mzdy“. Argumentace okresního soudu, že není vyloučeno, že výše minimální mzdy bude klesat, je ryze akademická a nepřipadná. Žalobce navrhoval, aby odvolací soud rozsudek okresního soudu v napadené části změnil a žalobě vyhověl.

Žalovaný se k odvolání nevyjádřil.

Vedlejší účastník navrhl potvrzení rozsudku okresního soudu v napadené části jako věcně správného, přičemž zdůraznil, že zaměstnavatel je povinen nahradit jen takovou škodu, která poškozenému vznikla následkem pracovního úrazu. Skutečnost, že poškozený zaměstnanec, který není schopen pro následky pracovního úrazu konat dosavadní práci, nemůže nastoupit jiné zaměstnání odpovídající pracovním úrazem snížené (omezené) pracovní způsobilosti jen pro nedostatek pracovních příležitostí, není způsobena následky pracovního úrazu, ale situací na trhu práce. Tím, že pro nedostatek vhodných pracovních příležitostí nemá poškozený zaměstnanec po pracovním úrazu žádný příjem, se nemůže na účelu poskytování náhrady za ztrátu na výdělku nic změnit, neboť jinak by zaměstnanci byla odškodňována újma, k jejíž úhradě náhrada za ztrátu na výdělku nemůže sloužit. Žalobce má zachovánu v určitém rozsahu pracovní schopnost, a pokud by tuto pracovní schopnost využil, dosahoval by

jako výdělku po pracovním úrazu nejméně částky garantované minimální mzdy. Nadto z dosavadní rozhodovací praxe Nejvyššího soudu ČR (srov. rozsudky sp. zn. 21 Cdo 29/2013 a 21 Cdo 1647/2015) vyplývá, že při výpočtu renty vycházel vždy z minimální mzdy podle „aktuálního nařízení vlády“.

Krajský soud jako soud odvolací (§ 10 odst. 1 o.s.ř.) po zjištění, že odvolání žalobce proti rozsudku soudu prvního stupně bylo podáno ve lhůtě uvedené v § 204 odst. 1 o.s.ř., přezkoumal rozsudek soudu prvního stupně v napadené části, jakož i řízení jemu předcházející se zřetelem k ustanovení § 206 odst. 2 a § 212 o.s.ř., a dospěl k závěru, že odvolání není důvodné.

Soud prvního stupně dospěl na základě provedených a správně (v souladu s ustanovením § 132 o.s.ř.) vyhodnocených důkazů ke správným skutkovým zjištěním o skutečnostech rozhodných pro právní posouzení věci a jeho skutková zjištění mají oporu v provedeném dokazování. Odvolací soud tato skutková zjištění soudu prvního stupně jako správná přejímá a pro stručnost na ně v plném rozsahu odkazuje.

Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti vyjadřuje skutečnost, že pracovní schopnost zaměstnance byla následkem pracovního úrazu snížena (omezena) nebo zanikla, a účelem náhrady za ztrátu na tomto výdělku je poskytnout přiměřené odškodnění zaměstnanci, který není schopen pro své zdravotní postižení způsobené pracovním úrazem dosahovat takový výdělek, jaký měl před poškozením. Škoda spočívající ve ztrátě na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity je majetkovou újmou, která se stanoví zásadně ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem zaměstnance před vznikem škody na straně jedné, a výdělkem zaměstnance po pracovním úrazu s připočtením případného invalidního důchodu poskytovaného z téhož důvodu na straně druhé. Tímto způsobem jsou vyjádřeny snížení (omezení) nebo ztráta pracovní způsobilosti poškozeného zaměstnance a jeho neschopnost dosahovat pro následky pracovního úrazu stejný výdělek jako před poškozením. Jednotlivé složky, které vymezují rozsah náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, jsou tedy průměrný výdělek před vznikem škody, výdělek dosahovaný po pracovním úrazu, popřípadě invalidní důchod pobíraný z téhož důvodu.

Výdělkem, který je nepřesně označován jako výdělek dosahovaný po pracovním úrazu, se rozumí – důsledně vzato – výdělek, který zaměstnanec dosahuje vzhledem ke snížení jeho pracovní schopnosti následkem pracovního úrazu při výkonu méně placené práce po vzniku nároku na náhradu škody na výdělku nejen bezprostředně po úraze, ale třeba i s časovým odstupem po pracovním úrazu. Rozdílem mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a dosahovaným nižším výdělkem poté, je vyjádřeno snížení pracovní způsobilosti zaměstnance a výše škody, která mu v důsledku toho vzniká. Tato konstrukce ovšem může být funkční pouze za předpokladu, má-li zaměstnanec skutečně možnost vykonávat jinou vhodnou práci (je-li taková práce k dispozici) a dále, je-li vůbec schopen a ochoten jinou méně

placenou práci vykonávat. Pro některé situace, kdy zaměstnanec nedosahuje výdělek po pracovním úrazu, zákon stanovil, co se považuje za výdělek po pracovním úraze.

Podle ustanovení § 371 odst. 3 věty první zákoníku práce, ve znění účinném do 30.9.2015, náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity podle odstavce 1 přísluší i zaměstnanci, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání; za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se považuje výdělek ve výši minimální mzdy (§ 111).

Uvedené ustanovení dopadá na situaci, kdy poškozený zaměstnanec, který po pracovním úrazu není schopen vykonávat dosavadní práci, nemůže nastoupit jiné zaměstnání, které by bylo pro něj vhodné z hlediska jeho schopností, kvalifikace a zdravotního stavu, jen pro nedostatek pracovních příležitostí, tedy situaci, kdy poškozený zaměstnanec má zájem využít pracovním úrazem sníženou (omezenou) pracovní způsobilost, avšak nemá možnost jej uskutečnit (tj. nastoupit vhodné zaměstnání) výlučně pro nedostatek pracovních příležitostí (tj. proto, že není volné místo, které by mohl zastávat). Z důvodu odpovědnosti za škodu vzniklou pracovním úrazem však nemůže být zaměstnanci, který pro následky pracovního úrazu není schopen konat dosavadní práci, uhrazena újma, spočívající v tom, že pro nedostatek vhodných pracovních příležitostí nemůže po pracovním úrazu mít příjem z vlastní výdělečné činnosti.

Důvod, proč je při určení náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti uvažováno s výdělkem ve výši minimální mzdy jako s výdělkem po pracovním úrazu, spočívá jen (a právě) v tom, že zaměstnanec, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, nedosahuje žádný výdělek (a to nikoliv z důvodu následků pracovního úrazu, ale v důsledku nedostatku vhodných pracovních příležitostí), a že žádný zaměstnanec, který by byl - kdyby to umožňoval stav trhu práce - zaměstnán v pracovním poměru nebo v právním vztahu založeném některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, nemůže dosahovat nižší mzdu, plat nebo odměnu z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, než kolik činí minimální mzda. Právní úprava uvedená v ustanovení § 371 odst. 3 věty první zákoníku práce, ve znění účinném do 30.9.2015, tak vytváří fikci výše výdělku poškozeného zaměstnance po pracovním úrazu v případě, že zaměstnanec je v době vzniku práva na náhradu za ztrátu na výdělku veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Stejným způsobem vyznívá při obsahově nezměněné právní úpravě též ustanovení § 271b odst. 3 zákoníku práce, ve znění účinném od 1.10.2015 (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1.9.2016, sp. zn. 21 Cdo 1647/2015).

Minimální mzda, která je za podmínek stanovených v ustanovení § 371 odst. 3 zákoníku práce, ve znění účinném do 30.9.2015, výdělkem po pracovním úraze, je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Výši základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy na základě zmocnění v ustanovení § 111 odst. 2 zákoníku práce

stanoví vláda nařízením. Vzhledem k tomu, za jaké období je náhrada za ztrátu na výděлку požadována, je třeba i v současné době vycházet za období od 1.9.2013 do 31.12.2014 z nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění účinném do 31.12.2014, tj. předtím, než nabylo účinnosti nařízení vlády č. 204/2014 Sb., za období od 1.1.2015 do 31.12.2015 z nařízení vlády č. 567/2006 Sb., ve znění účinném do 31.12.2015, tj. předtím, než nabylo účinnosti nařízení vlády č. 233/2015 Sb., a za období od 1.1.2016 do 31.12.2016 z nařízení vlády č. 567/2006 Sb., ve znění účinném do 31.12.2016, tj. předtím, než nabylo účinnosti nařízení vlády č. 336/2016 Sb. Nejvyšší soud ČR v tomto směru již v minulosti dovodil, že za výdělek po pracovním úrazu se považuje ve smyslu ustanovení § 371 odst. 3 části první věty za středníkem zákoníku práce, ve znění účinném do 30.9.2015, výdělek ve výši minimální mzdy určený podle sazby, kterou se řídí minimální mzda poškozeného zaměstnance podle ustanovení § 111 odst. 2 zákoníku práce a podle ustanovení § 2 a 4 nařízení vlády č. 567/2006 Sb. (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.2.2014, sp. zn. 21 Cdo 29/2013).

V případě žalobce je třeba vycházet ze základní sazby minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin, která činila od 1.1.2007 8.000 Kč měsíčně, od 1.8.2013 8.500 Kč měsíčně, od 1.1.2015 9.200 Kč měsíčně a od 1.1.2016 9.900 Kč měsíčně.

Odvolací soud považuje za přílehlavou argumentaci vedlejšího účastníka, že odpovědný zaměstnavatel je povinen nahradit jen takovou škodu, která poškozenému vznikla následkem pracovního úrazu. Skutečnost, že poškozený zaměstnanec, který není schopen pro následky pracovního úrazu konat dosavadní práci, nemůže nastoupit jiné zaměstnání odpovídající pracovním úrazem snížené (omezené) pracovní způsobilosti jen pro nedostatek pracovních příležitostí, není způsobena následky pracovního úrazu, ale situací na trhu práce. Tím, že pro nedostatek vhodných pracovních příležitostí nemá poškozený zaměstnanec po pracovním úrazu žádný příjem, se nemůže na účelu poskytování náhrady za ztrátu na výděлку nic změnit, neboť jinak by zaměstnanci byla odškodňována újma, k jejíž úhradě náhrada za ztrátu na výděлку nemůže sloužit. Žalobce má v důsledku pracovního úrazu zachovánu v určitém rozsahu pracovní schopnost, a pokud by tuto pracovní schopnost využil, dosahoval by jako výděлку po pracovním úrazu nejméně částky garantované minimální mzdy, tj. od 1.1.2007 8.000 Kč měsíčně, od 1.8.2013 8.500 Kč měsíčně, od 1.1.2015 9.200 Kč měsíčně a od 1.1.2016 9.900 Kč měsíčně. Žalobcem namítaným postupem při výpočtu náhrady za ztrátu na výděлку by vznikl zásadní rozdíl mezi výší této náhrady u poškozených, kteří přes následky pracovního úrazu mají snahu pracovat, našli uplatnění na trhu práce a dosahují po pracovním úrazu skutečně určitého výděлку, a to nejméně ve výši minimální mzdy podle „aktuální“ sazby stanovené právními předpisy, a na straně druhé u poškozených, kteří jsou vedeni na úřadu práce, nevyužívají svůj „zbývající“ pracovní potenciál a jejich náhrada za ztrátu na výděлку by byla stanovena jako rozdíl mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a „fixní“ sazbou minimální mzdy platné ke dni zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání.

Zmiňovaný postup by jednoznačně znevýhodňoval „pracující poškozené. Takový nerovný přístup při odškodňování pracovních úrazu nelze z povahy věci připustit. Odvolací soud má proto za to, že smyslu a účelu náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, jakož i smyslu a účelu fikce výdělku poškozeného zaměstnance po pracovním úrazu ve výši minimální mzdy ve smyslu § 371 odst. 3 zákoníku práce, ve znění účinném do 30.9.2015, resp. § 271b odst. 3 zákoníku práce, ve znění účinném od 1.10.2015, odpovídá, aby se vycházelo z výdělku po pracovním úrazu ve výši minimální mzdy určené podle „aktuální“ sazby, kterou se řídí minimální mzda poškozeného zaměstnance v tom období, za něž je náhrada za ztrátu na výdělku požadována, nikoliv podle „fixní“ sazby minimální mzdy platné ke dni zařazení poškozeného zaměstnance do evidence uchazečů o zaměstnání.

Odvolací soud si je vědom, že opačné stanovisko k této otázce zaujalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Kooperativa pojišťovna, a.s., Vienna Insurance Group a veřejná ochránkyně práv. Odvolací soud však nesouhlasí s argumentací, o kterou se toto odlišné stanovisko opírá. Změnu právních předpisů upravujících sazby minimální mzdy je třeba shodně jako valorizační právní předpisy vydané na základě zmocnění obsaženého v ustanovení § 390 odst. 2 zákoníku práce, ve znění účinném do 30.9.2015, resp. § 271u odst. 2 zákoníku práce, ve znění účinném od 1.10.2015, posuzovat jako skutečnosti, které mají vliv na výši náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti. Námitka, že změna právních předpisů upravujících sazby minimální mzdy nepředstavuje změnu poměrů na straně poškozeného zaměstnance, je lichá. Nelze souhlasit ani s tím, že odpočtem výdělku po pracovním úrazu ve výši minimální mzdy určené podle „aktuální“ sazby, kterou se řídí minimální mzda poškozeného zaměstnance v tom období, za něž je náhrada za ztrátu na výdělku požadována, dochází k porušení zásady zákazu retroaktivity, právní jistoty a dobrých mravů.

Vzhledem k výše uvedenému byl rozsudek soudu prvního stupně shledán ve výroku III. jako věcně správný a jako takový byl včetně souvisejících výroků o nákladech řízení v souladu s ustanovením § 219 o.s.ř. potvrzen.

Rozhodnutí o náhradě nákladů odvolacího řízení je odůvodněno ustanovením § 224 odst. 1 za použití § 142 odst. 1 o.s.ř. Žalobce neměl v odvolacím řízení úspěch a procesně úspěšné žalované a vedlejšímu účastníkovi podle obsahu spisu v odvolacím řízení žádné náklady nevznikly, proto odvolací soud rozhodl, že žádný z účastníků ani vedlejší účastník nemají právo na náhradu nákladů odvolacího řízení.

P o u č e n í : Proti tomuto rozhodnutí je možno podat dovolání, jestliže rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena

jinak, a to ve lhůtě dvou měsíců od doručení tohoto rozhodnutí k Nejvyššímu soudu ČR prostřednictvím Okresního soudu v Karviné.

V Ostravě dne 20. prosince 2017

Za správnost vyhotovení:
Eva Fussová

Mgr. Tomáš Zubek v.r.
předseda senátu